

Paris, le 4 mars 2022

Étude Apec

Sexisme et inégalités envers les femmes cadres : une réalité qui évolue beaucoup trop lentement !

À la veille de la journée internationale des droits des femmes, l'Apec dévoile une étude sur la perception qu'ont les cadres du sexisme et des inégalités femmes-hommes en entreprise. S'appuyant sur une enquête auprès d'un échantillon de 1 000 cadres, l'étude livre des enseignements qui doivent tous nous interpeller. Ils font état de pratiques inégalitaires et de sexisme dans les entreprises, souvent sous couvert « d'humour », notamment de la part de certains managers.

Autres constats : la rémunération et l'accès à des postes de direction demeurent encore aujourd'hui au cœur des inégalités constatées par les cadres.

L'Apec publie deux autres travaux visant également à éclairer la situation des femmes cadres : le portrait statistique des femmes cadres du secteur privé, réalisé en partenariat avec Datagora, et l'étude portant sur les discriminations à l'embauche des cadres.

Pour Gilles Gateau, directeur général de l'Apec : « *La société change, et l'emploi cadre en est le reflet : alors qu'elles ne représentaient que 24% des cadres il y a 30 ans, elles sont aujourd'hui 37%. Mais, malgré ce mouvement, les inégalités sont tenaces, sur le plan de la rémunération ou de la carrière, et des comportements sexistes demeurent trop souvent. Il faut accélérer la marche vers l'égalité ! En tant qu'acteur de l'emploi des cadres, engagé pour une action inclusive, l'Apec continuera sans relâche à promouvoir une véritable égalité femmes-hommes au travail et à lutter contre ces discriminations insupportables* ».

État des lieux du sexisme en entreprise

En 2022, les pratiques inégalitaires et le sexisme en entreprise ont la vie dure. Et les écarts de perception sont parfois très importants entre cadres femmes et cadres hommes. Par exemple, **seules 18% des femmes cadres ont le sentiment que les inégalités entre les hommes et les femmes au sein des entreprises françaises se sont réduites** au cours des 5 dernières années, **versus 46% des hommes cadres**.

En matière de sexisme, **41% des cadres ont été témoins de propos ou de comportements sexistes dans leur entreprise**, au moins de temps en temps. Ce sexisme est dans près **d'1 cas sur 5 véhiculé par certains managers**, particulièrement quand les hommes sont seuls entre eux, et s'exprime sous couvert d'humour, de « plaisanteries » portant principalement sur l'âge, le look et les stéréotypes de genre.

Pour les cadres, la réduction des inégalités professionnelles repose avant tout sur les entreprises et leurs dirigeantes et dirigeants.

Rémunération et accès au management : au cœur des inégalités constatées par les cadres

58% des femmes cadres considèrent qu'il existe des inégalités salariales entre les femmes et les hommes cadres à compétences équivalentes et même niveau de poste (versus 43% des hommes cadres). Et, parmi ces femmes cadres, **41% considèrent que ces inégalités ne vont ni augmenter ni diminuer d'ici 5 ans (versus 19% des hommes cadres)**.

Le plafond de verre est toujours présent dans les entreprises : si 70% des cadres estiment qu'il est plus facile aujourd'hui pour une femme d'accéder à un poste de direction qu'il y a 5 ans, les cadres restent néanmoins nombreux à considérer que les femmes ne sont pas assez représentées dans les fonctions de management (34%) et de direction (43%).

Ces résultats sont complétés par le portrait statistique des femmes cadres, réalisé conjointement par l'Apec et Datagora (cf. encadré page suivante), qui révèle que les femmes cadres exercent moins souvent une responsabilité hiérarchique que les hommes cadres (33 % pour les femmes cadres versus 46 % pour les hommes cadres). Et alors que les femmes représentent 37% des cadres, elles ne sont plus que 28 % parmi les cadres managers.

Les femmes cadres expriment autant d'attentes que les hommes en termes d'évolution professionnelle

Dans un contexte de marché de l'emploi très dynamique, les femmes et hommes cadres expriment des aspirations communes, qu'il s'agisse du besoin de donner un nouvel élan à leur carrière ou de changer d'entreprise dans les 12 prochains mois, ou de faire évoluer leur rémunération.

Les femmes de moins de 35 ans sont particulièrement enclines à demander plus de responsabilités à leur employeur mais cette évolution ne passe pas forcément par l'accès aux postes de management (pour 45% des femmes cadres non-managers versus 52% des hommes cadres non-managers).

Focus sur le « Portrait statistique des femmes cadres du secteur privé » Apec – Datagora

Quelle est la part des femmes cadres en 2022 ? Dans quels métiers et secteurs sont-elles le plus représentées ? S'agit-il des mêmes métiers et secteurs que pour les hommes cadres ? Dans ce portrait, l'Apec et Datagora dessinent les contours de l'emploi cadre des femmes en 2022 tout en constatant la persistance d'inégalités du point de la rémunération et de l'accession à des postes à responsabilité.

- **37% des cadres du secteur privé sont des femmes.** Une évolution lente puisque la part des femmes cadres représentaient moins de 30 % des cadres au début des années 2000.

- Les femmes cadres sont davantage diplômées que les hommes cadres (58% sont titulaires d'un Bac + 5 et plus versus 53% des hommes cadres).

- 43% d'entre elles sont devenues cadres dès le début de leur carrière (versus 48% des hommes cadres) et **35% par promotion interne (versus 27% des hommes cadres)**.

- Si les femmes cadres se distinguent peu des hommes cadres sur le type d'entreprises dans lesquelles elles travaillent, elles n'occupent pas les mêmes métiers. Elles représentent par exemple 66% des cadres en ressources humaines et 63% des cadres en communication. À l'inverse, elles sont sous-représentées en informatique et production industrielles-chantier où elles représentent moins de 20% des cadres.

- **Le temps partiel concerne 11% des femmes cadres versus seulement 3% des hommes cadres.**

Des discriminations qui commencent dès l'embauche

Dans le même temps, l'Apec publie l'étude "Discriminations à l'embauche, les cadres ne sont pas épargnés », qui pointe les discriminations de l'emploi cadre en général. Celle-ci révèle que les inégalités professionnelles débutent dès l'embauche.

Plus de 4 cadres sur 10 estiment avoir déjà été discriminés lors d'un entretien d'embauche, en particulier en raison de leur âge, de leur sexe ou de leur situation familiale. Certains profils sont particulièrement concernés : les séniors, les jeunes diplômés, les femmes ou les cadres d'origine étrangère.

À l'embauche, les femmes cadres n'apparaissent pas discriminées en moyenne quel que soit le niveau de masculinisation ou de tension du métier. Néanmoins, les femmes cadres expriment nettement plus que les hommes le fait d'avoir déjà été pénalisées lors d'un entretien d'embauche en raison de leur sexe (24 % versus 4 % pour les hommes cadres) ou de leur situation familiale (17 % versus 7 %).

Méthodologie de l'étude Apec « Sexisme en entreprise : Perception des cadres sur les inégalités femme/homme »

Les résultats présentés s'appuient sur une enquête en ligne conduite en février 2022 auprès d'un échantillon de 1 000 cadres. Cet échantillon est représentatif des cadres du secteur privé en et hors emploi par la méthode des quotas, en matière de sexe, d'âge, de secteur d'activité, de taille d'entreprise, de région et de responsabilités hiérarchiques.

À propos de l'Apec

Dans un contexte de dynamisme du marché de l'emploi, l'Apec est en première ligne pour aider les cadres et les jeunes diplômé.e.s de l'enseignement supérieur, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. Face aux difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre.

L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 1000 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contact presse

Mendrika Lozat – 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@apec.fr – Twitter : @ApecInfoPresse